

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sektor pemerintah maupun swasta, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja merupakan asset utama dan sangat penting bagi suatu perusahaan yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting keberadaannya yaitu bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Betapapun modern sarana dan prasarana yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional atau tanpa sumber daya manusia yang berkualitas semuanya menjadi tidak memiliki makna dan dapat diperkirakan suatu perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya memiliki

tujuan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu mengatasi segala tantangan serta diharapkan mampu memanfaatkan segala peluang demi tercapainya produktivitas kerja.

Menurut Sinungan (2013:93) yang mengemukakan bahwa “produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas berkaitan dengan hasil persatuan dari suatu input (masukan).”

Dengan demikian penentuan produktivitas dihadapkan pada hasil yang diinginkan telah dicapai (efektivitas) dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (efisiensi). dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan dua hal:

1. Efektivitas kerja pegawai yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai
2. Efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien.

Pengukuran dengan menggunakan ukuran efisiensi dan efektivitas merupakan dua dimensi produktivitas yang sangat penting dalam usaha manajerial dimana hal tersebut dapat menunjukkan indeks produktivitas yang merupakan rasio sejauh mana sumberdaya digunakan dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya transportasi kereta api. Berkembangnya teknologi transportasi menyebabkan angkutan kereta api menjadi tulang punggung pergerakan orang di banyak negara maju. Banyak aktivitas masyarakat yang

tergantung pada jasa angkutan transportasi ini. Seperti di negara-negara maju yaitu Singapura, Jepang, Korea, dan negara-negara lain di Benua Eropa, sarana transportasi kereta api sangatlah diminati oleh masyarakat. Di Indonesia sarana transportasi kereta api memiliki banyak pengguna sebab harga transportasi kereta api yang ditawarkan dapat terjangkau oleh masyarakat. Dari hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa banyak masyarakat yang menggantungkan pelaksanaan aktivitas pada transportasi ini. Hal ini diperkuat oleh banyaknya masyarakat yang rela antri sampai menginap di depan loket kereta api untuk mendapat tiket kereta tujuannya, terutama pada hari-hari tertentu.

Berkaitan dengan tugas karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat diupayakan dan dituntut agar karyawan dapat menampilkan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, PT.Kereta Api Indonesia (Persero) harus memilih orang-orang atau karyawan yang tepat dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi.

S.P Hasibuan (2014:12) mengatakan bahwa “Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai”.

Tetapi bila kita cermati, tingginya tingkat kebutuhan masyarakat akan transportasi kereta api yang disediakan oleh PT. Kereta Api (Persero) tidaklah sebanding dengan kualitas kerja karyawan sehingga belum dapat menampilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Hal terserbut dapat dilihat dari munculnya masalah-masalah pelayanan,

keselamatan, ketepatan waktu, maupun kenyamanan sarana dan prasarana yang dinilai masih kurang baik. Berikut adalah data yang menunjukkan kinerja operasi PT. Kereta Api dilihat dari ketepatan jadwal perjalanan kereta api :

Tabel 1.1
Kelambatan dan Ketepatan Jadwal Perjalanan Kereta Api
Tahun 2016-2017

No	Uraian	2016	2017
1	Rata-rata kelambatan (menit)		
	a. KA Penumpang		
	- Datang	5 menit	6 menit
	- Keberangkatan	37 menit	35 menit
	b. KA Barang		
	- Datang	79 menit	85 menit
	- Keberangkatan	111 menit	115 menit
2	Rata-rata ketepatan (%)		
	a. KA Penumpang		
	- Kedatangan	81%	78%
	- Keberangkatan	32%	31%
	b. KA Barang		
	- Kedatangan	30%	28%
	- Keberangkatan	28%	26%

Sumber : Data PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Fakta yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 memperkuat asumsi rendahnya produktivitas karyawan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (KAI). Untuk kereta api penumpang pada tahun 2016 tingkat keterlambatan kedatangan kereta api memiliki rata rata keterlambatan 5 menit, dengan rata rata ketepatan terhadap jadwal sebesar 81% . Sedangkan pada tahun 2017 rata-rata keterlambatan menjadi 6 menit setiap stasiun yang dituju, dengan rata-rata persentase ketepatan sebesar 78%. Sedangkan untuk waktu keberangkatan pada tahun 2016 memiliki rata-rata keterlambatan sebesar 37 menit, dengan tingkat ketepatan terhadap jadwal sebesar 32%. Sedangkan pada tahun 2017 waktu keberangkatan memiliki rata-rata keterlambatan sebesar 35 menit, dengan tingkat ketepatan terhadap jadwal sebesar 31%, Pt. kai merupakan transportasi yang sangat di perlukan masyarakat yang

jauh dari ibu kota dan yang tidak memiliki kendaraan motor ataupun mobil karena kereta api merupakan alat transportasi yang bisa di bilang memadai sesuai untuk kalangan atas dan menengah.

Keterlambatan dan persentase ketepatan untuk kereta api barang bahkan lebih buruk lagi, dengan tingkat keterlambatan lebih dari satu jam, dan tingkat ketepatan pada kisaran 30% sampai dengan 28% pada tahun 2016 dan 2017 menunjukan rendahnya tingkat produktivitas karyawan PT.KAI.

Kondisi tersebut jelas sangat memprihatinkan bagi penyedia jasa transportasi yang diandalkan dalam menunjang kegiatan perekonomian bangsa.

Data di atas menunjukan keterlambatan dan ketepatan jadwal perjalanan Kereta Api. Dari data 2016 dan 2017 menunjukkan bahwa kualitas kerja PT.Kereta Api Indonesia masih tidak sesuai dengan harapan dimana perjalanan kereta api baik itu kereta api penumpang maupun barang masih mengalami keterlambatan waktu keberangkatan dan datang terutama kereta api barang dimana waktu keterlambatan keberangkatan dan datangnya sedang tinggi.

Begitu juga dengan ketepatan perjalanan kereta api yang persentase ketepatannya masih dianggap kurang. Hasil kinerja PT.Kereta Api Indonesia (Persero) di atas merupakan salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja PT.Kereta Api Indonesia (Persero) dimana rendahnya produktivitas kerja suatu perusahaan tidak lepas dari rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data Ditjen Perkeretaapian Kementerian Perhubungan mencatat penyebab kecelakaan kereta api sepanjang 2016-2017 di luar faktor eksternal didominasi oleh *human error* operator dengan persentase 24% disusul faktor sarana 21% dan prasarana 10%. Dari data tersebut menunjukan penyebab

kecelakaan terbesar disebabkan oleh kesalahan tenaga kerja hal ini menunjukkan

Masih kurang kompetennya karyawan dalam menjalankan tugasnya di lapangan yang mengakibatkan kecelakaan.

Robotham (1996;27) dalam Imam Solihim (2013;71) menjelaskan bahwa, “Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dengan baik melalui pendidikan formal dan pengalaman kerja”.

Maka untuk melihat kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP II Bandung berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman kerjanya. Berikut adalah komposisi karyawan berdasarkan pendidikan formal:

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia
DAOP II Bandung Tahun 2016& 2017

Uraian	Tahun 2016	Tahun 2017
a. SD	350	223
b. SMP	276	233
c. SMA	1431	1408
d. D3	3	10
e. S1	14	34
f. S2	2	1
g. S3	-	-
JUMLAH	2076	1909

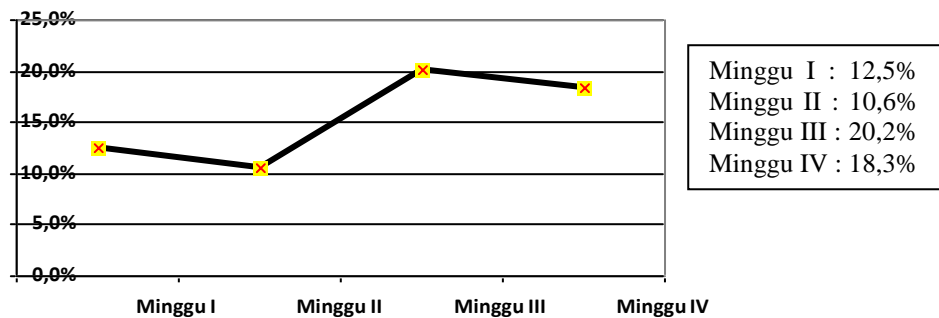
Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. KAI (Persero) DAOP II Bandung mayoritas berlatar belakang pendidikan setingkat SMA kemudian disusul oleh karyawan yang berpendidikan SMP & SD.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. KAI (Persero) DAOP II Bandung masih memiliki jumlah karyawan yang berpendidikan rendah dalam jumlah yang besar.

Selain itu juga kedisiplinan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan bagian Sumber daya Manusia pada bulan juli 2017 yaitu sebagai berikut :

Gambar 1.1
Tingkat Keterlambatan Karyawan Bagian Sumber Daya
Manusia Serta Bagian Keuangan PT. Kereta Api DAOP II
Bandung Juli 2017



*Sumber : Hasil Pengolahan Data dari Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, 2017*

Data pada gambar di atas menunjukkan tingkat keterlambatan yang masih tinggi, tingkat keterlambatan tertinggi ditunjukkan pada Minggu III bulan Juli 2017 yaitu sebesar 20,2 %. Hal ini menunjukkan karyawan kurang menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Keterlambatan karyawan merupakan pemanfaatan waktu kerja yang tidak efektif yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan.

Siagian (2013:13) menegaskan jika Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pemberdayaan dinyatakan sebagai kebijakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategic dalam organisasi.

Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima pemberdayaan tersebut. Memberdayakan manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar. Dengan memberdayakan sumber daya manusia dengan optimal, maka produktivitas kerja bukan hal yang mustahil untuk di tingkatkan.

Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian,2013:2).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi PT. KAI Daop II Bandung, karena produktivitas kerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, produktivitas kerja karyawan baik dapat menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan.

Sedangkan produktivitas kerja yang buruk dapat menghasilkan hasil yg buruk juga bagi perusahaan, salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan pemberdayaan karyawan dan kompetensi karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk menentukan variable penelitian saya mengambil variabel terikat dan variabel

bebas. Variabel terikat sering pula disebut sebagai variabel tergantung atau dependent variables.

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Dalam sebuah desain penelitian, seorang peneliti harus mengetahui secara pasti, apakah ada faktor yang muncul, ataukah tidak muncul, atau berubah seperti yang diperkirakan oleh peneliti. Sedangkan Variabel bebas sering pula disebut sebagai variabel penyebab atau independent variables. Pengertian variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan. Dengan bahasa lain yang lebih mudah, variabel bebas yaitu faktor-faktor yang nantinya akan diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat hubungan di antara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati.

Adapun variable terikat yang akan saya gunakan dengan melihat nilai rata rata yg kecil untuk variable terikat seperti berikut ini :

Tabel 1.3
Variabel Terikat

Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Kinerja Karyawan	Sifat	3,9
	Perilaku	
	Kompetensi	
	Pencapaian tujuan	
	Potensi perbaikan	
Produktivitas Kerja	Efesiensi	3,8
	Efektivitas	
	Kualitas Karyawan	
Prestasi Kerja	Hasil kerja	4,0
	Pengetahuan	
	Inisiatif	
	Kerjasama	
	Sikap	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Dari hasil data yang saya peroleh dari pra survei yang saya lakukan saya memperoleh bahwa produktivitas kerja yang ada di PT.KAI Daop II Bandung memiliki nilai yang paling rendah di bandingkan dengan variabel variabel terikat lainnya oleh sebab itu saya memilih produktivitas kerja sebagai Y di dalam judul yang saya ambil.

Untuk mengetahui variabel variabel yg mempengaruhi produktivitas kerja maka saya perlu mencari nilai variabel variabel bebas yg mempengaruhinya, adapun hasil dari pra survei yang saya lakukan di PT.KAI Daop II Bandung di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Variabel Bebas

Variabel	Unsur yang di nilai	Mean
Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja	4,0
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang Harmonis	
Kompetensi	Keterampilan	3,8
	Pengalaman	
	Kemampuan	
	Sifat	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	4,1
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	
Pemberdayaan	Keinginan	3,6
	Percaya diri	
	Kepercayaan	
	Akuntabilitas	
	Komunikasi	
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,9
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	
	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	
Pelatihan	Instruktur	4,2
	Peserta	
	Materi	

Variabel	Unsur yang di nilai	Mean
Komunikasi	Metode	4,1
	Komunikator	
	Pesan	
	Media	
	Penerima	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Adapun hasil dari pra survei yang saya lakukan di sini saya mendapatkan nilai yang paling rendah dari tabel variabel bebas yaitu pemberdayaan dan kompetensi, oleh karena itu saya mendapatkan X1 nya pemberdayaan dan X2 nya adalah kompetensi.

Berdasarkan Tabel 1.3 dan 1.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 3 variabel terikat dan 7 variabel bebas yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Pemberdayaan , Kompetensi kerja dan Produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan Produktivitas Kerja karyawan menurun yang diakibatkan dalam hal motivasi kerja karyawan berkurang serta kepercayaan diri karyawan mengalami penurunan maka itu berakibat kurang baik untuk produktivitas kerja karyawan.

Penulis menggunakan kuisioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT.KAI Daop II Bandung, berikut data yang di peroleh penulis mengenaik produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Produktivitas Kerja Karyawan di PT. KAI Daop II Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Efesiensi	10	5	12	3	1	30	113	3,76
2	Efektivitas	9	6	11	2	2	30	108	3,60
3	Kualitas karyawan	11	5	10	1	3	30	110	3,60
Jumlah rata-rata skor									3,65

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 Produktivitas Kerja Karyawan PT.KAI Daop II Bandung masih belum optimal, pada kategori rata rata skor 3,65 pra survei pada produktivitas kerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa Efektivitas dan kualitas karyawan dalam produktivitas kerja karyawan belum cukup baik , keberhasilan karyawan dalam bekerja masih dibawah target.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. KAI Daop II Bandung melakukan berbagai upaya salah satunya dengan meningkatkan pemberdayaan kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan tentu saja tidak berdiri sendiri, sebab banyak faktor yang mempengaruhiproduktivitas kerja karyawan .

Salah satu nya adalah pemberdayaan, Dalam bekerja karyawan harus mempunyai hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen agar tercapai nya tujuan perusahaan yg efektif dan efisien.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Pemberdayaan di PT. KAI Daop II
Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Keinginan	12	9	6	2	1	30	119	3,96
2	Kepercayaan	4	9	13	2	2	30	101	3,36
3	komunikasi	6	5	17	1	1	30	104	3,46
4	Akuntabilitas	10	11	6	2	1	30	117	3,90
5	Percaya diri	13	8	7	1	1	30	121	4.03
Jumlah rata-rata skor									3,74

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Pada Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa karyawan di PT. KAI Daop II Bandung masih rendah dalam kepercayaan dan komunikasi belum cukup baik.

Selain masalah Pemberdayaan kerja karyawan , masalah lain yang terlihat di PT. KAI Daop II Bandung yaitu Kompetensi kerja karyawan .

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei mengenai Kompetensi Kerja Karyawan di PT. KAI
Daop II Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Keterampilan	6	8	11	3	2	30	103	3,43
2	Pengalaman	13	10	5	1	1	30	123	4,1
3	Kemampuan	6	4	10	5	5	30	91	3,03
4	Sikap	5	3	11	6	5	30	87	2,9
Jumlah rata-rata skor									3,19

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Dari table 1.7 di atas dapat dilihat bahwa tingkat Kompetensi kerja karyawan di PT. KAI Daop II Bandung , untuk kemampuan mendapatkan skor rata-rata 3,03 sedangkan Kompetensi untuk Sikap mendapatkan skor rata-rata 2,9 hasil tersebut menunjukan tingkat Kompetensi kerja Karyawan di PT. KAI Daop II Bandung belum mencapai target.

Dari hasil wawancara dan pra survei di PT. KAI Daop II Bandung terdapat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis yang berkaitan dengan Pemberdayaan dan Kompetensi yang akan berdampak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih PT. KAI Daop II Bandung Sebagai objek penelitian serta tentunya dibutuhkan sebuah penelitian untuk memecahan masalah. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam instansi PT. KAI Daop II Bandung.

Dari beberapa faktor tersebut Siagian (2013:13) menegaskan jika Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pemberdayaan dinyatakan sebagai kebijakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategic dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima pemberdayaan tersebut. Memberdayakan manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar.

Dengan memberdayakan sumber daya manusia dengan optimal, maka produktivitas kerja bukan hal yang mustahil untuk di tingkatkan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategic dalam organisasi. Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2013:2).

Faktor lainnya yang diduga memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas adalah tingkat kompetensi dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas adalah kompetensi. Tingkat kompetensi mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini, penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan “kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang, keterampilan disisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek “(Kreitner, 2012). Lebih lanjut menurut A.Daniel Mitrani, Spencer dan Spencer di alih bahasakan oleh

Surya Dharma (2012:109) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja Individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, maka perlu dan penting dilakukan penelitian mengenai rendahnya produktivitas yang tertuang dalam judul **“Pengaruh pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Karyawan belum optimal dilihat dari Efektivitas dan kualitas karyawan.
2. Efektivitas karyawan dalam bekerja belum mencapai target.
3. Kualitas karyawan dalam bekerja tidak merata sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselsaikan tepat waktu.
4. Pemberdayaan karyawan belum optimal dilihat dari kepercayaan sesama karyawan dalam bekerja masih kurang dan komunikasi antar karyawan belum berjalan baik sehingga banyak tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu.
5. Kompetensi karyawan belum optimal ,kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang memuaskan karena tidak bisa mengembangkan skill atau

keterampilan yang ada.

6. Sikap karyawan dalam bekerja masih belum memuaskan perusahaan dikarenakan banyak karyawan yang belum cakap dalam menanggapi masalah dan dalam mengambil keputusan.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
2. Bagaimana tingkat kompetensi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
3. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
4. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah, serta menganalisa, menafsirkan, dan menarik kesimpulan yang berdasarkan hasil analisa data dan teori untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Adapun

tujuan utama dari penelitian mengenai fenomena produktivitas PT. KAI Daop II Bandung ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pemberdayaan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat Kompetensi karyawan di PT.Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat Produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang pengaruh pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan
2. pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang berguna untuk menambah wawasan tentang pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan dilingkungan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai sumbangan dan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas karyawan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan bacaan dan masukan yang kiranya bermanfaat dalam menambah wawasan berfikir serta pengetahuan untuk lebih memahami sejauh mana pengaruh dari pelaksanaan pemberdayaan dan tingkat kompetensi terhadap tingkat produktivitas.